

# 缓解考研失利毕业生就业心理压力 提升求职技能

谢媛

(厦门大学 人文学院 福建 厦门 361005)

**摘要:** 在大学毕业生就业队伍中,每年因考研失败转入就业大军的学生是一个特殊群体,他们会因考研失败而沮丧,会因不明就业形势而感到焦虑和恐惧,会因迷茫而自我否定。对于这部分学生的就业指导,是大学生就业指导工作的重要内容。

**关键词:** 大学生; 考研失利; 就业指导

**中图分类号:** G647

**文献标志码:** A

**文章编号:** 1674-5884(2015)04-0162-03

近年来,随着社会转型步伐的加快,尤其是我国高等教育从精英教育走向“大众化”教育,大学毕业生数量逐年上升,就业形势逐年严峻,大学生就业难成为高校的重点问题。就业队伍中,每年因考研失败转入就业大军的学生是一个特殊群体,对于这部分学生的就业指导,是大学生就业指导工作的重要内容。

## 1 问题的提出

考研时间在每年的1月份,考研成绩在三月份公布,对于落榜学生来说已经错过了下半年的校园招聘高峰期,他们的求职相对其他学生来说更加困难,形式更加严峻。相比身边的同学,那些没有考研直接求职的同学或许已经找到心仪的工作、或许在几个offer中犹豫不决、或许虽然没有拿到offer,但已经积累了丰富的经验,而自己却陷入了失落和茫然。考研失利学生都或多或少出现了求职焦虑的症状,他们因考试和求职都受挫,开始否定自我,自我效能感大大降低,怀疑自己是否能够顺利进入职场。

## 2 考研失利毕业生就业问题分析

从考研失利学生的各方面情况分析来看,他们在求职中产生问题主要是由以下三个方面造成的:一是无法客观认识整体就业形势。这部分学生从大三下学期开始就全身心投入研究生考试复习中,对就业信息、就业情况非常陌生,现在毕业意向突然从考研转变为求职,对于之前一无所知的就业自然感到十分恐惧和迷茫。二是求职准备不够充分。求职上的准备,除了对就业信息的收集和了解,最主要的是简历制作的准备和求职技巧的练习。他们在之前的时间里,没有投入时间精力研究简历制作的规范和技巧,没有根据不同企业有针对性地修改个人简历,没有针对招聘单位的需要突出展现自己的优势。同时,他们自己缺乏面试经验,没有掌握相应的面试技巧。三是高估负性后果。他们在考研失败、初尝求职也惨遭失败的情况下,失去了信心和勇气,开始不断否定自己的能力,对于求职的恐惧加深了对自身的猜疑。在遭受挫折后,对因自己“无能”而招致的“失败”怀有深深的自卑和自咎。他们不能客观地认识和评价自己的能力,总认为自己实力不足,在就业中缺乏一定的信心和勇气。

收稿日期: 20141113

作者简介: 谢媛(1989-),女,福建宁德人,硕士生,助教,国家二级心理咨询师,主要从事大学生思政教育和心理健康研究。

### 3 缓解考研失利毕业生就业心理压力 提升求职技能

针对考研失利学生存在的问题,需要着重解决的是:帮助他们进行心理调适,缓解就业心理压力,提高就业信心,树立合理就业观,提升就业技能。

#### 3.1 “成就故事”肯定自我,恢复自信

学生考研失利以后出现的情绪低落、焦虑、沮丧等,是影响他们求职的最根本因素,因此要首先做好就业心理调适工作,引导他们改变错误的自我认知与社会认知,明白在求职过程中遇到困难和挫折是正常的;求职过程中产生不良情绪也是正常的,要学会自我调节。对这部分学生的心理干预,可运用合理情绪疗法中的“合理化”和“去绝对化”原理,肯定他们的成绩,纠正不恰当的就业心理。“合理情绪疗法由美国著名心理学家埃利斯(A. Ellis)于20世纪50年代创立,其理论认为引起人们情绪困扰的并不是外界发生的事件,而是人们对事件的态度、看法、评价等认知内容,因此要改变情绪困扰并不是致力于改变外界事件,而是应该改变认知,通过改变认知,进而改变情绪。他认为外界事件为A,人们的认知为B,情绪和行为反应为C,因此其核心理论又称ABC理论。”<sup>[1]</sup>学生刚刚经历考研失利,心情相对沮丧,需要帮助他们合理宣泄情绪,并树立正确的认知,从而建立自信。许多同学会因为一次失败认为自己就一无是处,帮助他们纠正错误认知、寻找自身优势是很重要的一个方面。通过与他们的访谈挖掘每个人的优势和闪光点,如小A成绩特别好,专业功底扎实,学习能力强;小B做事细心,吃苦耐劳;小C有许多实习经历,具备优势;小D文笔好,文字作品多,在应聘文字类岗位时具备很大优势。同时,通过让他们撰写“成就故事”的方法,帮助他们恢复自信,这些成就故事不一定是学习或者学生工作方面的,可以是在生活中发生的任何事情。在撰写自己成功的经验中,逐渐树立起信心,并总结在这些成就故事中展现了自己哪方面的知识、技能和品质。

#### 3.2 SWOT协助认识自我,合理定位

“SWOT分析法(也称TOWS分析法、道斯矩阵)即态势分析法,是Strengths(优势)、Weaknesses(劣势)、Opportunities(机会)、Threats(威胁)的缩写,最早是由哈佛商学院的K. J. 安德鲁斯教授于1971年在《公司战略概念》一书中提出的。SWOT分析从两个方面(内部 & 外部;优点 & 缺点)四个角度来分析自己。”<sup>[2]</sup>考研失利学生在求职道路上首先需要的是加强自我认知,通过SWOT方法总结自己的优势,学了什么(教育背景优势)、掌握了哪些专业知识和技能、具备哪些可转移技巧(如沟通、团队合作、领导能力等)、最成功的是什么、忍耐力如何等;分析自己的劣势和不足、性格弱点是什么、经验或经历中欠缺什么、最失败的是什么等;认识机遇,现在的就业形势如何、社会急需什么样的人才;分析威胁有哪些,比如专业对口程度、同学间的竞争等。通过SWOT学生盘点自己的核心竞争力,确定具体的求职方向。

对于就业形势的认知,可以通过学校往年数据告知他们,春季学期依然会有很多机会。在做好自我认知的基础上,合理定位自己的求职目标,并预测可能有的困难。通过这些,让他们仔细分析就业形势和自己能力的匹配情况,树立合理的就业观。

#### 3.3 求职技能指导提升就业技能

“应聘简历是求职过程中的敲门砖,是应聘者的个人广告。内容充实而又富有个性的简历,将会在众多平庸而雷同的简历中脱颖而出,更早地吸引人事经理的眼球。”考研学生在简历制作上投入的时间相对有限,给予简历上的指导具有重要意义。制作简历的要领包括:1) 简短而完整的个人基本信息。姓名、性别、出生年月、籍贯、联系方式,必须完整清楚。2) 明确求职意向。求职意向是应聘简历的核心内容,应当尽可能明确和集中。3) 经历叙述要顺序合理、衔接严谨。实习经历中可对实习单位增加适当的备注,做简短背景资料介绍。4) 表述技能、实习经验和社会活动时,不要只用“很好”“一般”“熟练”表述,最好能在这些词语后面解释一下它们的含义。5) 注意简历的篇幅、字体和字号以及“包装”等。简历正文篇幅尽量控制在1~2页,字体不宜过多,字号不宜过小。

学生做好简历后,应针对不同企业的需求,有针对性地投递。面试方面,指导学生做好了解应试单位和职位、掌握面试官所要面试的问题类型、练习面试特有的语言、调适到最佳的心理、设计应试新形象

等多方面的准备。譬如,学生一定要了解应聘单位的性质、主要功能、组织结构和规模,然后自我评估包括知识结构、能力结构、心理特征个性等方面,最后对自我和所应聘职位之间的适配性进行确认,以面试题问题做好充分准备。组织学生进行一些现场模拟群面、一对一面试,练习应对能力,提升面试技巧。

### 3.4 “生涯人物访谈”积攒求职经验

生涯人物访谈是通过与一定数量的职场人士会谈而获取关于一个行业、职业和单位的信息的职业探索活动。学生可以通过访谈,了解职业岗位的实际工作情况,获取相关职业领域的信息,进而判断是否对此工作感兴趣。例如,一位文秘专业的大学生在对从事文秘工作的亲戚访谈后写道“文秘根据市场需求被划分为文员和秘书两个层面:文员的要求较基本,也较低,往往只要求一定的学历和电脑运用能力、以及办公室办公设备的操作能力,岗位的流动性较大。而秘书除了具备文员的基本条件外,还需具备较高的学历、较高的外语水平,较强的综合接待、处理事务的能力,同时还要协助上司完成一定的管理工作。除此之外,是否持有秘书岗位资格证书,也是企业选择员工时重点考虑的因素。”<sup>[3]</sup>由此可见,生涯人物访谈让学生对于职业需要的技能有了更加清晰的认识。

学生在探索自己的职业目标过程中,可以先通过模拟“生涯人物访谈”,即访谈身边已经顺利签约意向行业的同学,了解相应岗位的招聘需求和注意事项;与已就业同学交流,了解各类岗位具体需要具备哪些技能和综合能力,这些同学在求职过程中都经历过哪些挫折和困惑。通过了解同学间的这种具体经验,不仅积攒了一定的求职经验,也增强了他们的信心。当他们看到与自己学历、能力相似的同学取得成功时,自己也能够增强成功的自信。另外,在条件可能的情况下,可帮助学生组织职场人士的“生涯人物访谈”,这种实际的职业访谈会让他们进一步明确自己的求职方向,从而做好更加充分的准备。

### 参考文献:

- [1] 郭念锋. 心理咨询师(三级)[M]. 北京: 民族出版社, 2011.
- [2] 马恩, 谢伟. 大学生就业指导与发展活动教程[M]. 北京: 清华大学出版社, 2011.
- [3] 钟谷兰, 杨开. 大学生职业生涯发展与规划[M]. 上海: 华东师范大学出版社, 2008.

(责任校对 罗渊)